

## **FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM PROSES PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MANDIRI PALEMBANG**

**Rudi Hartono**  
STIA Bengkulu

### **ABSTRACT**

*In the process of placing employees in a company, it requires special care and policies from the leadership so as not to cause problems with the work to be occupied. This research was conducted to determine the function of leadership in the process of placing employees at PT. Duta Mandiri Palembang, of course, requires a variety of instruments, ranging from facilities and infrastructure to human resources, as well as the character of a leader. The character of a leader and the function of a leader itself is one of the main factors in the management of an organization, both government and private. The method used in this research is descriptive qualitative research method, where the researcher collects data obtained from the sources studied through observation, interviews, and documentation related to the research title. From the research results, it is known that employees at PT. Duta Mandiri Palembang has outlined the policies given by the leadership in the form of a positive response to the assigned duties and responsibilities.*

*Keywords: Leadership, Job Placement, and Behavior.*

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang banyak, dimana perilaku bukan hanya yang terlihat, tetapi pikiran, keyakinan dan sikap mental juga merupakan faktor yang dominan. Seorang pemimpin haruslah dapat dipercaya serta harus mampu mengkomunikasikan visinya, artinya ia harus mampu mentransformasi visi tersebut kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsinya yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin, meliputi: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran, menyusun kebijakan, menempatkan karyawan, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, baik secara vertikal maupun secara horizontal, termasuklah kemampuan mengawasi pekerjaan bawahan.

Setiap pemimpin di dalam suatu perusahaan pasti memiliki dan menerapkan fungsi kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan, selain ditentukan oleh pemimpinnya juga tergantung pada karyawan perusahaan tersebut, salah satunya dalam hal penempatan kerja karyawan. Fungsi kepemimpinan yaitu tugas pokok pemimpin yang berupa: mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, dan lain sebagainya, agar para bawahan mengikuti arahan yang diberikan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat terwujud dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Fungsi kepemimpinan dalam penempatan kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran program kerja karyawan. Sistem penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Penempatan (*Placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan, dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang, termasuk proses pemberian tugas/pekerjaan kepada karyawan untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Di samping itu, karyawan harus mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan tersebut.

Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan yang tepat yang terdiri dari: kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, dan kesesuaian kesehatan baik fisik maupun mental sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari uraian di atas, peneliti melihat bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Duta Mandiri Palembang adalah masih belum terlaksananya fungsi kepemimpinan dengan baik, hal ini dapat diketahui dari masih belum baiknya proses penempatan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan dasar inilah, peneliti tertarik untuk mengetahui fungsi kepemimpinan dan penempatan kerja karyawan pada PT. Duta Mandiri Palembang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kebanyakan pemimpin merupakan orang-orang yang bermotivasi tinggi. Mereka dengan sukarela berusaha mencapai sasaran-sasaran yang tinggi dan menetapkan standar-standar prestasi bagi mereka. Mereka ingin mengetahui banyak hal dan masalah-masalah yang tidak perpecahkan di sekitar mereka, Atmosudirdjo (2007: 86). Seorang pemimpin mampu menggugah keinginan seseorang untuk dapat melaksanakan suatu hal, ia menunjukkan arah yang harus ditempuh dan membina anggota-anggota kelompok ke arah penyelesaian hasil pekerjaan yang lebih baik.

Terry (2006: 343) “mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Pengaruh tersebut timbul dari hubungan antara pimpinan dengan seorang anggota kelompok. Di samping itu, terdapat juga interaksi atau reaksi orang-orang secara timbal balik di dalam sebuah kelompok”.

Menurut David (2006: 34), Interaksi seorang pemimpin dan anggota-anggota kelompok menghubungkan pemimpin tersebut dengan anggota kelompok tertentu, hal tersebut tergantung dari apa yang ingin dicapai, kelakuan orang-orang dalam kelompok, pengetahuan dan ide-ide yang dapat disumbangkan oleh masing-masing pihak ke arah pemecahan masalah dan keadaan lingkungan secara umum. Seorang pemimpin mempunyai sebuah misi atau tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan terkait dengan kepemimpinan, Handoko (1994: 71) sebagai berikut:

1. Pendekatan sifat, baik itu keberhasilan atau kegagalan seseorang pemimpin banyak ditentukan oleh sifat ini. Ini berarti bahwa sifat kepemimpinan menurut pendekatan ini di bawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih.
2. Pendekatan perilaku, merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.
3. Pendekatan kontingensi/situasional, pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan atau organisasi/lembaga tidak hanya tergantung oleh perilaku/sifat-sifat pemimpin saja melainkan karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4. Pendekatan path goal, pendekatan ini lebih menitik beratkan pada bagaimana sosok pemimpin tersebut, apakah berwibawa atau tidaknya pemimpin tersebut.
5. Pendekatan siklus, merupakan salah satu komponen yang sangat mempengaruhi suatu kepemimpinan. Siklus kehidupan yang damai atau stabil akan menciptakan pemimpin yang tenang dan ramah, berbeda jika suasana yang kurang baik.

Menurut Istanto (2009: 97), Ada lima tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan otokratis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Menganggap orang yang dipimpinannya sebagai milik pribadi.
  - b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
  - d. Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.
  - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
  - f. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.
2. Kepemimpinan militeristik, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
  - b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya.
  - c. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
  - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahannya.
  - e. Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
  - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
3. Kepemimpinan paternalistik, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
  - b. Bersifat terlalu melindungi (overly protective).
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
  - d. Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
  - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
  - f. Sering bersifat maha tahu.
4. Kepemimpinan kharismatis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Mempunyai daya tarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
  - b. Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
  - c. Dia seolah-olah memiliki kekuatan ghaib (supernatural power).
  - d. Kharisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.
5. Kepemimpinan demokratis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
  - b. Selalu berusaha untuk mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
  - c. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
  - d. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
  - e. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
  - f. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
  - g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Walaupun sekarang abad modern dimana alat-alat serba canggih sudah banyak ditemukan, namun faktor tenaga kerja manusia tidaklah dapat dikesampingkan begitu saja, karena tanpa adanya campur tangan manusia atau pemikiran manusia hal tersebut tidak dapat digerakkan. Sampai saat ini belum ada instansi atau perusahaan yang dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan

pegawai, buruh, atau karyawan. Menurut Kartono (1994: 66), Personil dapat diartikan sebagai pegawai, anak buah, atau bawahan. Namun perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Pegawai negeri, yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah dan digaji oleh pemerintah.
2. Pegawai swasta, yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta/di luar instansi pemerintah dan digaji oleh perusahaan swasta tersebut.
3. Pegawai tetap, yaitu pegawai yang telah diangkat secara resmi memiliki status pegawai dengan gaji dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi pemerintah maupun swasta.
4. Pegawai honorer, yaitu pegawai tidak tetap dan belum memiliki status, gaji dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi pemerintah maupun swasta.

Dari uraian ini, dapat diberikan penjelasan bahwa personil adalah orang-orang atau karyawan/pegawai yang menjalankan atau melayani pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi/kantor pemerintah atau swasta untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan. Siagian (2002: 159) mengemukakan bahwa penempatan karyawan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas tertentu di satuan kerja tertentu. Jika hal tersebut terlaksana dengan baik, para karyawan baru akan termotivasi yang makin lama makin meningkat. Penempatan yang telah ditentukan sesuai dengan perencanaan formasi dengan proses penempatan pada suatu perusahaan. Hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan adalah penempatan karyawannya, karena penempatan karyawan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan sifat individu) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas. Penempatan karyawan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi atau perusahaan dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan secara profesional dan manusiawi, Sihotang (2007: 35). Menurut Winardi (2000: 24), Penempatan karyawan memberikan manfaat antara lain:

1. Dalam penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.
2. Dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.
3. Dalam penilaian jabatan dan prestasi kerja.
4. Dalam perbaikan syarat-syarat jabatan dan pekerjaan.
5. Dalam penempatan, pemindahan, mutasi, atau promosi jabatan.

Dengan adanya penempatan karyawan yang sesuai, maka kualifikasi personil tenaga kerja yang dibutuhkan dapat diketahui dan diprediksi. Untuk mendidik atau melatih calon tenaga kerja agar dapat memangku jabatan tertentu, terlebih dahulu harus diketahui keahlian khusus yang dibutuhkan. Penempatan karyawan yang sesuai dapat memberikan manfaat pada perbaikan syarat pekerjaan dan jabatan. Suatu perencanaan ketenagakerjaan dalam organisasi akan lebih mudah bila diketahui dengan tepat dan jelas batasan masing-masing pekerjaannya sehingga duplikasi tugas dapat dihindari. Beberapa prinsip yang perlu mendapat perhatian pimpinan dalam penempatan karyawan, yaitu:

1. Penempatan pegawai harus memberikan fakta akurat yang ada hubungannya dengan jabatan atau jenis pekerjaan. Fakta-fakta hasil tersebut akan digunakan untuk tujuan selanjutnya.
2. Penempatan pegawai harus dapat memberikan fakta-fakta yang diperlukan untuk bermacam pekerjaan.
3. Hasil penempatan ini harus selalu ditinjau kembali dan jika perlu dilakukan perbaikan. Dalam perusahaan yang besar, jabatan atau pekerjaan itu tidaklah statis, tetapi terjadi perubahan baik

mengenai proses, metode maupun aspek lainnya. Dengan demikian, penempatan karyawan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan secara terus-menerus.

4. Penempatan karyawan harus dapat menunjukkan unsur-unsur penting serta dapat memberikan informasi yang jelas, teliti, dan dapat dipercaya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang ahli di bidangnya masing-masing.

## **METODE PENELITIAN**

Perspektif pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, untuk mengetahui fungsi kepemimpinan dalam proses penempatan kerja karyawan pada PT. Duta Mandiri Palembang. Pendekatan ini pada hakekatnya ialah berusaha memahami tafsiran tentang apa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2014: 69), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk membuat hasil yang didapat dari suatu situasi atau kejadian. Adapun dimensi fungsi kepemimpinan (Terry, 2006: 37) dengan indikator sebagai berikut: perencanaan, pengembangan loyalitas, fungsi memandang ke depan, pengambilan keputusan, pengawasan, dan memberikan motivasi. Sedangkan dimensi penempatan kerja dengan indikatornya sebagai berikut: tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan faktor usia. Informan penelitian dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi pustaka.

## **HASIL PENELITIAN**

Fungsi kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Apabila dalam suatu instansi/perusahaan tidak melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berkembang. Fungsi kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta.

Muhammad Annan, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “permasalahan dalam fungsi kepemimpinan yang ada di PT. Duta Mandiri Palembang yaitu perencanaan yang dibuat tidak sesuai dengan situasi kerja dan pengawasan yang diberikan kurang kepada karyawan”, (wawancara 3 Maret 2020). Hasil observasi peneliti pada PT. Duta Mandiri Palembang ditemukan bahwa perencanaan dan pengawasan yang dilakukan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang cenderung menunda untuk diselesaikan keesokan harinya, sehingga memperlambat proses pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dijelaskan bahwa perencanaan dan pengawasan belum terlaksana dengan baik, sebaiknya pimpinan PT. Duta Mandiri Palembang harus lebih memperhatikan cara kerjanya dalam membuat perencanaan yang semestinya disesuaikan dengan situasi kerja yang ada dan pimpinan juga memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap hasil kerja karyawan, baik dari sisi kerapian pekerjaan maupun dari sisi ketepatan waktu.

Dyah, selaku Staff Administrasi pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “fungsi kepemimpinan di perusahaan yang sebenarnya adalah melakukan: perencanaan, pengembangan loyalitas, pengawasan, pengambilan keputusan, serta memberikan motivasi. Akan tetapi fungsi-fungsi yang disebutkan itu di PT. Duta Mandiri Palembang belum terlaksana dengan

baik”, (wawancara 15 Maret 2020). Hasil observasi peneliti pada PT. Duta Mandiri Palembang ditemukan bahwa perencanaan yang dibuat pimpinan masih belum sesuai dengan tujuan organisasi, dalam pengambilan keputusannya masih belum tegas, pengembangan loyalitas dan pengawasannya perlu ditingkatkan lagi serta pimpinan harus lebih banyak memberikan motivasi kepada karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari: perencanaan, pengambilan keputusan, pengembangan loyalitas, dan pengawasan terhadap karyawan yang masih kurang optimal dimana karyawan dibatasi dalam menggunakan kreasinya dalam bekerja. Begitupun dengan motivasi, pimpinan perusahaan juga belum memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dalam memenuhi target kerja. Sebaiknya, fungsi kepemimpinan tersebut harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan, terutama PT. Duta Mandiri Palembang. Novi Astuti, Selaku Staff Administrasi pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “perencanaan yang dibuat oleh pimpinan PT. Duta Mandiri Palembang belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari tujuan organisasi belum bisa tercapai sesuai dengan perencanaan yang dibuat”, (wawancara 17 Maret 2020).

Hasil observasi peneliti pada PT. Duta Mandiri Palembang ditemukan bahwa perencanaan yang dibuat oleh pimpinan belum sesuai dengan tujuan organisasi, masih tidak sesuai dengan situasi pekerjaan yang ada di PT. Duta Mandiri Palembang, serta tidak dapat mencapai target yang hendak dicapai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dikemukakan bahwa perencanaan yang dibuat oleh pimpinan belum bisa mencapai tujuan organisasi. Sebaiknya, perencanaan itu harus dibuat sesuai dengan situasi pekerjaan, tujuan, dan target yang ingin dicapai. Apabila perencanaan itu sudah terlaksana dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Muhammad Annan, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “pengembangan loyalitas kurang diterapkan di perusahaan, sehingga pengembangan loyalitas karyawan menurun”, (wawancara 18 Maret 2020). Hasil observasi penulis pada PT. Duta Mandiri Palembang didapati bahwa pengembangan loyalitas memang kurang diterapkan, hal ini terlihat dari sikap karyawannya sehari-hari menunjukkan kurang baik. Pemimpinnya tidak memberikan teladan yang baik kepada karyawan sehingga pengembangan loyalitas menurun. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dijelaskan bahwa pengembangan loyalitas perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya, pengembangan loyalitas ini bukan diantara pengikut saja, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai loyalitas ini, seorang pemimpin sendiri harus memberi teladan, baik dalam pemikiran, kata-kata maupun tingkah laku sehari-hari yang ditunjukkan kepada karyawan. Lalu pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas karena segala sesuatu tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pengembangan loyalitas.

Dyah, selaku Staff Administrasi pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “pengawasan yang dilakukan pimpinan PT. Duta Mandiri Palembang belum terlaksana dengan baik”, (wawancara 15 Maret 2020). Hasil observasi peneliti pada PT. Duta Mandiri Palembang ditemukan bahwa pengawasan yang diberikan pimpinan belum dilaksanakan dengan optimal. Hal ini terlihat karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang ini dalam penyelesaian pekerjaannya tidak disiplin dan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat diuraikan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan masih perlu ditingkatkan lagi. Pengawasan ini merupakan indikator dari fungsi kepemimpinan dimana pengawasan dilaksanakan untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan, maka hambatan-hambatan dapat segera diketahui dan dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali

berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Afgan, selaku Team Sales pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “pimpinan di perusahaan tersebut kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan pada saat perusahaan sedang menghadapi suatu permasalahan”, (wawancara 20 Maret 2020). Hasil observasi peneliti di PT. Duta Mandiri Palembang didapati bahwa pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan tidak tegas, sehingga permasalahan yang ada tidak dapat diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dijelaskan bahwa pimpinan perusahaan dalam hal ini PT. Duta Mandiri Palembang kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan. Sebaiknya, seorang pemimpin harus bisa lebih tegas lagi dalam menghadapi permasalahan yang ada. Pengambilan keputusan ini merupakan indikator dari fungsi kepemimpinan. Apabila seorang pemimpin tidak berani dan tidak cepat dalam mengambil suatu keputusan, maka hal ini dapat menimbulkan permasalahan baru di perusahaan. Muhammad Annan, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “pimpinan di PT. Duta Mandiri Palembang masih belum maksimal memberikan motivasi kerja kepada karyawannya”, (wawancara 18 Maret 2020). Hasil observasi peneliti di PT. Duta Mandiri Palembang diketahui bahwa pimpinan masih belum memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga para karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak kepada tersendatnya proses pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dikemukakan bahwa pimpinan masih belum maksimal dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan di PT. Duta Mandiri Palembang sebaiknya harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Thamrin, SE. selaku Manajer Operasional pada PT. Duta Mandiri Palembang memaparkan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, (wawancara 03 Maret 2020). Hasil observasi peneliti didapatkan bahwa penempatan kerja karyawan masih belum sesuai berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan dan faktor usia.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan belum terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada di PT. Duta Mandiri Palembang, dimana prosedur penempatan kerja karyawannya secara tertulis harus berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan dan pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan faktor usia. Sebaiknya, pelaksanaan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan prosedur yang dimiliki perusahaan karena penempatan kerja ini merupakan faktor dalam menentukan hasil kerja/produktivitas kerja perusahaan. Apabila proses penempatan kerja karyawan sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan tersebut, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Muhammad Annan, selaku Sales marketing officer pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “permasalahan yang dialami di PT. Duta Mandiri Palembang dalam penempatan kerja karyawan tidak berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian serta faktor usia”, (wawancara 18 Maret 2020). Hasil observasi peneliti diketahui bahwa penempatan kerja di perusahaan ini memang tidak dilaksanakan berdasarkan tingkat pendidikan dan faktor usia. Hal ini terlihat dari karyawan merasa tidak nyaman dengan jabatan yang ditetapkan dan terlihat juga dari cara karyawan dalam penyelesaian kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat diuraikan bahwa tingkat pendidikan dan keahlian serta faktor usia memang sangat berperan penting dalam penempatan kerja karena ini sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sebaiknya, penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan, serta faktor usia juga harus dipertimbangkan secara optimal demi kemajuan perusahaan. Thamrin, SE., selaku Manajer Operasional pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “penempatan kerja karyawan pada PT. Duta Mandiri Palembang telah dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian para karyawan masing-masing”, (wawancara 02 Maret 2020).

Hasil observasi peneliti di perusahaan ini, memang perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Hal ini terlihat dari karyawannya yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di perusahaan ini, dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan belum dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, karena masih adanya karyawan yang memegang jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian. Sebaiknya, penempatan kerja karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian, apabila penempatan kerja ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian, maka karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pembagian kerja yang ada. Thamrin, SE., selaku Manajer Operasional pada PT. Duta Mandiri Palembang menyatakan bahwa “penempatan kerja karyawan di perusahaan dilakukan berdasarkan pengetahuan kerja para karyawan, tetapi pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan masih belum maksimal”, (wawancara 02 Maret 2020). Hasil observasi peneliti diketahui bahwa penempatan kerja di perusahaan ini memang tidak sesuai dengan pengetahuan karyawan yang dimiliki, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Duta Mandiri Palembang dapat diuraikan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan ini sudah berdasarkan pengetahuan kerja para karyawan, tetapi pengetahuan yang dimiliki karyawan ini masih belum maksimal. Pengetahuan kerja ini sangat penting dimiliki karyawan karena dengan adanya pengetahuan, para karyawan dapat mengetahui dan memahami cara kerja pada PT. Duta Mandiri Palembang. Thamrin, SE., selaku Manajer Operasional perusahaan menjelaskan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja para karyawan, tetapi belum didukung secara optimal dari karyawan itu sendiri”, (wawancara 02 Maret 2020).

Hasil observasi peneliti di perusahaan tersebut didapati bahwa penempatan kerja karyawan belum sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan jabatan yang dimilikinya dan berimbas kepada karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di perusahaan itu dapat dikemukakan bahwa penempatan kerja karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang belum dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja karyawan, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sebaiknya, penempatan kerja karyawan ini dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini tentunya untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Thamrin, SE., selaku Manajer Operasional perusahaan menyatakan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang dilakukan berdasarkan keterampilan kerja karyawan, tetapi keterampilan yang dimiliki karyawan masih belum maksimal”, (wawancara 02 Maret 2020).



Hasil observasi peneliti pada PT. Duta Mandiri Palembang ditemukan bahwa penempatan kerja karyawan memang belum sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini terlihat dari karyawannya yang belum terampil dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Duta Mandiri Palembang dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan ini dilaksanakan berdasarkan keterampilan kerja para karyawan, tetapi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan masih belum sempurna terutama dalam hasil pekerjaan mereka. Hal ini akibat dari kurangnya pengetahuan yang karyawan miliki. Sebaiknya, pada saat karyawan telah diterima bekerja di perusahaan, maka perusahaan harus segera memberikan pelatihan tambahan untuk mendukung keterampilan yang mereka miliki sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Thamrin, SE., selaku Manajer Operasional perusahaan mengemukakan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Duta Mandiri Palembang belum dilaksanakan berdasarkan faktor usia karyawan”, (wawancara 02 Maret 2020). Hasil observasi peneliti di perusahaan ini didapati bahwa penempatan kerja karyawan memang belum memperhatikan faktor usia pada posisi setiap pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di PT. Duta Mandiri Palembang dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan belum berdasarkan faktor usia. Sebaiknya, penempatan kerja ini harus dilihat dari faktor usia, walaupun karyawan tersebut telah lulus test dalam seleksi penerimaan karyawan. Untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja, maka sangatlah perlu mempertimbangkan faktor usia pada saat melakukan penerimaan karyawan, terutama penempatan karyawan tersebut di dalam posisi yang ada di perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dari uraian-uraian di atas, maka peneliti akan memberikan kesimpulan atas penelitian ini sebagai berikut: Fungsi kepemimpinan pada PT. Duta Mandiri Palembang belum terlaksana dengan baik, baik dari segi perencanaan, pengembangan loyalitas, dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Ada indikasi bahwa pimpinan terlihat kurang tegas dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan serta pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Penempatan kerja karyawan belum sesuai dengan prosedur yang ada terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan keahlian, sehingga hal ini berdampak kepada hasil yang diperoleh perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [ 1 ] Afrizal, Afrizal dan suhardi, suhardi (2018): *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, CITRA RUMAH SAKIT DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DAN IMPLIKASINYA PADA LOYALITAS PASIEN*. Published in: JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 4, No. 1 (July 2018): pp. 70-86.
- [ 2 ] Atmosudirdjo, Prayudi. 2007. *Dasar-dasar Ilmu Penempatan Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [ 3 ] Bangun, Wilson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [ 4 ] Evisastra, Masud, Erwin, & Suhardi. (2018). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 32-52. Retrieved from <http://stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/35>
- [ 5 ] Fred R, David. 2006. *Manajemen Strategi Kepegawaian*. Jakarta: Salemba Empat.

- [ 6] George R, Terry. 2006. *Azas-azas Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [ 7] Hani, Handoko. 1994. *Manajemen Penempatan Kepegawaian*. Yogyakarta: BPFEF.
- [ 8] Istanto. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Binawan Presindo.
- [ 9] Jackson. 2016. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [ 10] Kartono Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- [ 11] Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- [ 12] Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradya Pramita.
- [ 13] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [ 14] Imron, I., & suhardi, suhardi. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/66>
- [ 15] Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.